

Tatsachen über Schweden

Herausgegeben vom Schwedischen Institut

Februar 2002

Klassifizierung: TS 3 o Oha

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die Arbeitswelt machte in den vergangenen Jahren rasche Veränderungen durch, doch scheint dies nicht für die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu gelten. Sie waren früher flexibler gehalten. Schweden hatte seit Jahren ein System von Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das ziemlich gut funktionierte – vom Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber, SAF, und dem Schwedischen Gewerkschaftsbund, LO, von 1938 bis zum Ende der 60er Jahre. Anfang der 70er Jahre begann dieses „Schwedische Modell“ jedoch Risse aufzuzeigen. Seitdem sind wesentliche Teile davon verschwunden, die meisten Bestimmungen blieben jedoch erhalten.

Die Probleme traten hauptsächlich auf der nationalen oder politischen Ebene auf, während schwedische Unternehmen sehr gute Beziehungen zu den Gewerkschaften am Arbeitsplatz unterhalten. Eine wichtige institutionelle Veränderung erfolgte 2001, als der Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber, SAF, durch den Verband Schwedischer Unternehmen ersetzt wurde.

In den 1990er Jahren hat sich in Schweden die Einstellung in vielen Bereichen erheblich geändert. Dies könnte vor allem auf die Globalisierung und auf die Ereignisse in West- und Osteuropa seit dem Ende der 80er Jahre zurückzuführen sein.

Die bedeutendste politische Veränderung in dieser Zeit war der 1995 vollzogene Beitritt Schwedens zur Europäischen Union (erst im Jahr 2000 beginnt die Regierung allmählich, einen Beitritt Schwedens zur WWU zu einem geeigneten Zeitpunkt in Erwägung zu ziehen). Die Sozialdemokratische Arbeiterpartei musste bei den Parlamentswahlen einen Rückgang von 45,3 % der Wählerstimmen im Jahre 1994 auf 36,4 % 1998 erleiden, bleibt jedoch weiterhin als Minderheitsregierung, die sich auf mindestens zwei weitere, im Parlament vertretene Parteien stützen muss, an der Macht. Die nächsten Wahlen finden im September 2002 statt.

Einige Grundtatsachen

Schweden hat 8,9 Millionen Einwohner auf einer Fläche von 450 000 km². Schweden ist flächenmäßig jedoch das fünftgrößte Land Westeuropas. Von der Gesamtbevölkerung sind 1,5 Millionen über 65 Jahre alt und 1,8 Millionen im Alter von 0–15 Jahren. Demnach sind 5,6 Millionen Einwohner im arbeitsfähigen Alter (16–64 Jahre); 4,4 Millionen von ihnen — über 49 % der Gesamtbevölkerung — sind zu den Erwerbspersonen zu zählen.

In der Mitte des 19. Jahrhunderts war Schweden noch ein armes Agrarland. Nachdem dann eine Reihe politischer Entscheidungen gefallen waren, beispielsweise den Freihandel einzuführen, entwickelte sich ein gutes Geschäftsklima und ein Industrialisierungsprozess setzte ein. Zwischen 1870 und 1970 konnte Schweden das zweitschnellste Wirtschaftswachstum in der Welt (nach Japan) verzeichnen. Während der 60er, 70er und 80er Jahre erfolgte der größte Anstieg von Arbeitsplätzen jedoch im öffentlichen Sektor. Heute arbeiten 68 % der Beschäftigten in Schweden in der Privatwirtschaft und 32 % im öffentlichen Sektor. Die Vergleichszahlen für 1965 waren 85 % und 15 %.

Schweden ist stark von seinem Außenhandel abhängig. Der Wert des Exports beläuft sich auf ca. 45 % des BSP, d.h. ein mit Österreich oder Kanada vergleichbarer Prozentsatz. Schweden hat auch immer noch hohe Steuern. Nach Angaben der OECD machten die schwedischen Steuereinnahmen 1999 52,1 % des BSP aus, was mit 36,6 % in Deutschland, 37,7 % in Großbritannien und 28,9 % in den USA (1998) zu vergleichen ist.

Seit dem 19. Jahrhundert gibt es in Schweden eine Vielzahl von Interessenorganisationen. Ein ungewöhnlich großer Anteil der Arbeitnehmer ist auch gewerkschaftlich organisiert — in den

vergangenen Jahren zwar mit rückläufiger Tendenz, doch immerhin noch 79 % der Arbeitnehmer. Der Anteil des Privatbesitzes in der Wirtschaft ist nichts desto trotz höher als in den meisten Ländern.

Während des 20. Jahrhunderts haben sich die Durchschnittslöhne in der Industrie ungefähr verfünffacht, während die Jahresarbeitszeit gleichzeitig um über 40 % von 3 100 auf 1 900 Stunden gesunken ist. Die reale Lohnentwicklung ist seit den 70er Jahren relativ schwach, in den letzten Jahren hat sie jedoch etwas angezogen. Die nachstehende Tabelle zeigt die Arbeitskosten pro Jahr für Industriearbeiter seit 1900 (umgerechnet auf den Geldwert von 2000):

	SEK	SEK	SEK	SEK
1900	46 000	1980	255 000	
1920	54 000	1997	272 000	
1940	78 000	1999	307 000	
1960	129 000	2000	321 000	

Von den 2000 gezahlten 321 000 SEK waren 230 000 SEK Lohn (von dem der Arbeitgeber 78 000 SEK als Lohnsteuern abführen musste) und 91 000 SEK Sozialabgaben, die der Arbeitgeber für jeden Arbeiter zu zahlen hatte. Die entsprechenden Zahlen für einen Angestellten in der Privatwirtschaft waren Gesamtarbeitskosten von 496 000 SEK, nämlich ein Bruttolohn von 337 000 SEK (wovon 130 000 SEK als Lohnsteuern abgeführt wurden) und Sozialabgaben in Höhe von 159 000 SEK.

Neben Löhnen und Gehältern zahlen die Arbeitgeber Sozialabgaben in Höhe von etwa 33 % des Bruttolohns bzw. -gehalts, sowie die mit den Arbeitgebern (Verband Schwedischer Unternehmen, ehemals SAF) und Gewerkschaften (LO für Arbeiter und PTK für Angestellte)

vereinbarten Beiträge in die öffentlichen Kassen ein. 2001 entsprachen diese Beträge 38,7 % der Jahreslöhne für Arbeiter (1973: 18,1 %) und 48,2 % der Jahresgehälter der Angestellten. Die größten Posten sind die Abgaben zur Finanzierung der Allgemeinen Zusatzrente (10,2 %) und die Krankenkassenbeiträge (8,8 %). Auch die Arbeitnehmer führen einen Beitrag in Höhe von 7 % an die Sozialversicherung ab.

Historischer Hintergrund

Mitte des 19. Jahrhunderts begannen die Arbeiter in Schweden, sich zu organisieren. Die erste Gewerkschaft wurde 1846 gegründet, als die Buchdruckervereinigung in Stockholm gebildet wurde. Gewerkschaften im modernen Sinne entstanden jedoch erst, nachdem die Industrialisierung in den 70er Jahren des 19. Jahrhunderts in Gang gekommen war. Mitte der 80er Jahre wurden die ersten landesweiten Gewerkschaften gegründet, von denen die meisten Berufsgewerkschaften waren. 1898 schlossen sich einige Gewerkschaften zusammen und bildeten einen Dachverband — den Schwedischen Gewerkschaftsbund (*Landsorganisationen i Sverige, LO*).

Ein paar Jahre später, 1902, bildeten die Arbeitgeber den Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber (*Svenska arbetsgivareföreningen, SAF*), der 2001 durch ein neues Gremium ersetzt wurde (siehe nachstehend). Und 1906 gelangten LO und SAF allmählich zur Einsicht, dass sie gezwungen waren, ihre gegenseitigen Rechte anzuerkennen, und unterzeichneten den so genannten Dezember-Kompromiss. In diesem Übereinkommen erkannte SAF das Recht der Arbeitnehmer an, sich zu organisieren und zu verhandeln. Die LO erkannte das Recht der Arbeitgeber an, Arbeiter aus freien Stücken einzustellen und zu entlassen, die Arbeit zu leiten und zu verteilen und Arbeiter nach eigener Wahl einzustellen (d.h. Organisationszugehörigkeitsklauseln — so genannte closed shop-Regeln — wurden verboten; dieses Verbot gilt noch heute).

Der Generalstreik von 1909 brachte die Zusammenarbeit in dieser frühen Phase jedoch zum Stillstand, und viele Jahre lang herrschten unklare Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, wobei die Arbeitgeber die Oberhand behielten. In den 20er Jahren gab es viele Arbeitskämpfe, und allmählich wurden neue arbeitsrechtliche Bestimmungen eingeführt. Von besonderer Bedeutung waren das Gesetz über Tarifverträge und das Gesetz über den Arbeitsgerichtshof, beide aus dem Jahre 1928.

In den 30er Jahren zeichnete sich allmählich eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf der Grundlage größerer gegenseitigen Vertrauens ab. 1938 schlossen SAF und LO den Gesamtarbeitsvertrag von Saltjöbaden (ein Badeort in der Nähe von Stockholm, wo die Verhandlungen stattfanden). Dieser Vertrag war eine Art „Friedensvertrag“, der die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Bezug auf Tarifverhandlungen und Arbeitskampfmassnahmen regelte.

Inzwischen hatten die Angestellten Anfang der 30er Jahre begonnen, sich in Gewerkschaften zu organisieren. Die Zentralorganisation der Angestellten und Beamten (*Tjänstemännens Centralorganisation, TCO*) wurde 1944 durch den Zusammenschluss von zwei Angestelltenverbänden gebildet, von denen der eine seit 1931 Angestellte der Privatwirtschaft und der andere seit 1941 Angestellte und Beamte des Öffentlichen Dienstes vertreten hatte.

Die Zentralorganisation Schwedischer Akade-

miker (*Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO*) wurde 1947 gegründet. Zunächst galt ein Universitäts- oder Hochschulstudium als Voraussetzung für die Mitgliedschaft, nach einer späteren Satzungsänderung wurden jedoch auch verwandte Berufsgruppen aufgenommen.

In den 40er Jahren wurden zusätzlich zum Saltsjöbaden-Vertrag mehrere Manteltarifverträge geschlossen. Sie betrafen den Arbeitsschutz (1942), die Berufsausbildung (1944), Betriebsausschüsse mit Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften (1946) sowie Arbeitsstudien (1948). In den 50er Jahren wurden ähnliche Verträge für die Angestellten und Beamten geschlossen. Aufgrund dieser Verträge und dank des sie begleitenden kooperativen „Geistes von Saltsjöbaden“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern blieb die Zahl der Streikmaßnahmen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt mehrere Jahrzehnte lang gering. Über 30 Jahre lang gab es praktisch kein Arbeitsrecht.

Dieses gegenseitige Vertrauen und die verhältnismäßig wenigen Arbeitskämpfe trugen wesentlich zum wachsenden Wohlstand in Schweden in den 50er und 60er Jahren bei. Ein „schwedisches Modell“ entstand mit Grundzügen wie zentrale Tarifverhandlungen, ständig zunehmender Einfluss der Gewerkschaften mit hohen Mitgliederzahlen, aktive Arbeitsmarktpolitik der Regierung (umfassende Programme für Arbeitsplatzvermittlung und Ausbildung) und geringfügige Arbeitskonflikte. Betriebe wie ABB (Asea), Electrolux, Ericsson, Saab, Scania, SKF, Stora, Volvo und andere wuchsen zu starken Großunternehmen heran.

In den 70er Jahren hat Schweden, ebenso wie andere Länder, wirtschaftliche Rückschläge hinnehmen müssen, die in gewissem Umfang auch nicht abgebaut wurden, was insbesondere auf den sehr großen öffentlichen Sektor des Landes zutrifft. Eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Vorschriften wurden verabschiedet, wobei das 1976 verabschiedete Gesetz über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz (MBL) die größte Aufmerksamkeit erregte.

Die 80er Jahre waren in einer Reihe von Fragen von großen Meinungsunterschieden seitens der Arbeitgeber und der Gewerkschaften geprägt, insbesondere hinsichtlich der von den Gewerkschaften kontrollierten so genannten Arbeitnehmerfonds (später abgeschafft, siehe nachstehend). In den 90er Jahren waren Arbeitslosigkeit, Einkommenspolitik und Steuern, öffentlicher Sektor und öffentliche Ausgaben, EU/WWU, Einwanderung, Renten und Arbeitsrecht viel diskutierte Fragen.

Gewerkschaften

Die gewerkschaftlichen Organisationen sind vielleicht nicht mehr so einflussreich wie früher, aber sie spielen immer noch eine wichtige Rolle. Die LO ist vor allem eine Gewerkschaft für Arbeiter, die TCO für Büroangestellte und die meisten anderen Angestellten und Beamten, und in der SACO sind hauptsächlich Angestellte und Beamte mit Hochschulbildung organisiert. Jahrzehntelang hat insbesondere die LO eine wichtigere Rolle gespielt als ihre Schwesterorganisationen in den meisten anderen Ländern. Hauptgründe dafür waren ihr hoher Mitgliederanteil, das System der zentralen Tarifverhandlungen und die Tatsache, dass die Sozialdemokraten während des größten Teils dieser Zeit die Regierung stellten (1932–76, 1982–91 und seit 1994).

Die größte Gewerkschaftsorganisation ist der Schwedische Gewerkschaftsbund, LO. Mit seinen 2,01 Millionen Mitgliedern organisiert er fast 85 % der Arbeiter innerhalb des Interessenbereichs (keineswegs alle sind reine Arbeiter) und hat immer offen und sehr eng mit der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei zusammengearbeitet. 2000 verlor die LO 50 000 Mitglieder, 1999 und 1997 waren es jeweils etwa 40 000.

Die LO umfasst 18 landesweit arbeitende Ein-

zelgewerkschaften mit 900 Ortsvereinen und ungefähr 11 000 Betriebsgruppen oder örtlichen Sektionen. Die größten Einzelgewerkschaften sind der Schwedische Kommunalarbeiterverband (SKAF) mit 595 000 Mitgliedern, die Schwedische Metallindustriearbeitergewerkschaft mit 410 000 sowie SEKO (*Gewerkschaft für Service und Kommunikation*) mit 170 000, die Gewerkschaft der Handelsangestellten mit 165 000 und die Bauarbeitergewerkschaft mit 130 000 Mitgliedern. Die in der LO zusammengeschlossenen Einzelgewerkschaften und die LO selbst verfügen in ihren Rücklagefonds für Streikmaßnahmen über insgesamt mehr als 20 Milliarden SEK (gegenwärtiger Marktwert).

Mit insgesamt 1,24 Millionen Mitgliedern (davon 1,05 Millionen im aktiven Alter) organisiert die TCO etwa 70 % aller Angestellten und Beamten. Die größte der 18 Einzelgewerkschaften in der TCO ist die Schwedische Gewerkschaft der Industrieangestellten mit 365 000 Mitgliedern (davon 300 000 aktive). Die zweitgrößte ist die Lehrgewerkschaft mit 215 000 Mitgliedern und die drittgrößte die der Kommunalbeamten mit 170 000 Mitgliedern. 1997 wurden etwa 60 000 leitende Beamte und Vorarbeiter aus der TCO ausgeschlossen. Die TCO-Gewerkschaften und der Dachverband selbst verfügen über Rücklagen von etwa 12 Milliarden SEK. Traditionell hat sich die TCO an den Sozialdemokraten ausgerichtet, ist aber in letzter Zeit immer unabhängiger geworden.

Den dritten Dachverband bildet, wie oben erwähnt, die Zentralorganisation Schwedischer Akademiker (SACO) mit 490 000 Mitgliedern (darunter 340 000 aktive). Die meisten sind im öffentlichen Sektor beschäftigt. Der Verband der Diplomingenieure mit 85 000 Mitgliedern ist jedoch die größte der insgesamt 26 angeschlossenen Einzelgewerkschaften. Danach folgt die Gewerkschaft der Lehrer im höheren Schuldienst mit 70 000 Mitgliedern.

Zu Tarifverhandlungszwecken hatten TCO-Gewerkschaften, und in gewissem Umfang auch SACO-Gewerkschaften, Verhandlungskartelle wie die Interessengemeinschaft der Angestellten-gewerkschaften für den privaten Sektor (PTK) und ein entsprechendes Kartell für den öffentlichen Sektor gebildet. Ihr Einfluss hat jedoch abgenommen. Neben LO, TCO und SACO gibt es einige kleinere freistehende Gewerkschaften.

LO und, in gewissem Rahmen, TCO sind nach dem Industriegewerkschaftsprinzip aufgebaut, was bedeutet, dass die Arbeitnehmer branchenweit organisiert sind und nicht nach ihrem Beruf. Einige TCO-Gewerkschaften sowie die SACO-Gewerkschaften sind jedoch nach dem Berufsgewerkschaftsprinzip aufgebaut.

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad erreichte 1986 mit 86 % aller Arbeitnehmer seinen Höhepunkt, liegt jedoch gegenwärtig bei knapp 79 %. Die neue Generation der in der Informationstechnologie beschäftigten Arbeitnehmer tritt nicht mehr in so großem Umfang den Gewerkschaften bei. Bemerkenswert ist hierbei, dass die Gewerkschaften seit den 30er Jahren die aus Steuermitteln finanzierten 40 Arbeitslosen-kassen in Schweden verwaltet haben.

Arbeitgeber

Im März 2001 wurde der Verband Schwedischer Unternehmen (*Förbundet Svenskt Näringsliv*) gegründet und ersetzt damit den früheren Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber (SAF) sowie den Schwedischen Industrieverband. Der neue Verband zählt 48 000 Mitgliedsunternehmen im privaten Sektor, die 1,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigen. Die meisten Mitgliedsunternehmen sind Kleinunternehmen, 68 % beschäftigen weniger als zehn Mitarbeiter. Früher war SAF hauptsächlich eine Verhandlungsorganisation. Heute konzentriert man sich stärker auf die Meinungsbildung. Der Verband Schwedischer Unternehmen verfügt in seinen

Versicherungsfonds über etwa 11 Milliarden SEK.

Die meisten der 50 Verbände arbeiten in Gruppen zusammen. Die größten Verbandsgruppen sind ALMEGA, deren Mitgliedsunternehmen 410 000 Menschen beschäftigen, der Verband der schwedischen Metall- und Elektroindustrien (VI), deren Mitgliedsunternehmen 330 000 Beschäftigte haben, die Arbeitgebergruppe für Handel und Gewerbe (SHT) mit 140 000 Beschäftigten und die Arbeitgebergruppe im Transportbereich mit 145 000. Neben dem Verband Schwedischer Unternehmen gibt es kleinere Arbeitgeberverbände, die genossenschaftlich organisierte Unternehmen, die Banken und die Zeitschriften- und Zeitungsverleger vertreten.

1966 erhielten die Beschäftigten im öffentlichen Sektor ein wesentlich erweitertes Verhandlungsrecht und die Befugnis, Streikmaßnahmen zu ergreifen. Die Zahl der Beschäftigten, insbesondere der schwedischen Gemeinden und Provinziallandtage, nahm seit den 60er Jahren bis in die 90er Jahre stark zu.

Das Zentralamt für Arbeitgeberfragen im staatlichen Bereich (*Arbetsgivarverket*) vertritt die staatlichen Behörden mit 350 000 Arbeitnehmern. Der Schwedische Gemeindeverband (*Svenska kommunförbundet*) vertritt 289 schwedische Gemeinden, die 615 000 Arbeitnehmer beschäftigen, und der Provinziallandtagsverband (*Landstingsförbundet*) vertritt 21 Provinziallandtage mit etwa 245 000 Beschäftigten. Viele Unternehmen der öffentlichen Hand haben sich anderen Arbeitgeberorganisationen, wie z. B. ALMEGA, angeschlossen.

Tarifverhandlungen

Schweden hat es alle Jahre hindurch vermieden, eine staatliche Einkommenspolitik zu betreiben. Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn, da die Arbeitgeber und Gewerkschaften stark genug sind, Tarifverträge und Vereinbarungen über andere Arbeitsbedingungen selbst auszuhandeln und abzuschließen. Diese Arbeitsbedingungen wurden viele Jahre lang in landesweit geltenden Manteltarifverträgen geregelt. Als Folge der Steuerpolitik, der Inflationsrate (in den 70er und 80er Jahren sehr hoch, heute jedoch niedrig) und über viele Jahre ausbleibender Reallohnverbesserungen erfolgten auf diesem Gebiet jedoch zunehmend Eingriffe seitens der Regierung.

Die wichtigste Funktion von Tarifverträgen ist die Erhaltung des Arbeitsfriedens (und es funktioniert: 2000 betrug der streikbedingte Arbeitsausfall nur 272 Tage). Wenn kein solcher Vertrag in Kraft ist, sind Streikmaßnahmen zulässig. Tarifverträge haben auch eine Normierungsfunktion, d.h. ein Unternehmen und seine Betriebsgewerkschaften dürfen keine schlechteren Bedingungen vereinbaren als im Tarifvertrag festgelegt. Aufgrund der starken Position der Gewerkschaften in Schweden haben diese Tarifverträge dazu gedient, de facto einen Mindestlohn festzusetzen.

Die Tarifverhandlungen erfolgten früher in drei Schritten: zunächst zwischen den Spitzenverbänden, dann zwischen den Einzelgewerkschaften und Fachverbänden und schließlich in den Unternehmen. Von 1956 bis 1982 sah eine Tarifrunde für LO-Mitglieder folgendermaßen aus: 1. SAF und LO legten ihren Mitgliedsorganisationen eine Empfehlung für den Abschluss von Tarifverträgen innerhalb eines festgelegten Rahmens vor. Im Laufe der Jahre wurden diese Empfehlungen immer detaillierter. 2. Die Fachverbände und Einzelgewerkschaften verhandelten dann branchenweit (die formalen Verträge werden normalerweise auch heute auf dieser Ebene abgeschlossen). 3. Die Unternehmen regelten die letzten Einzelheiten direkt mit den Gewerkschaftsvertretern in den Betrieben.

Arbeitgeber und Gewerkschaften außerhalb von SAF und LO verfahren bei ihren Tarifverhandlungen in ähnlicher Weise. Im allgemeinen wurden die Tarifverträge für ein Jahr oder zwei, manchmal sogar drei Jahre abgeschlossen. Wenn

die Verhandlungen ins Stocken gerieten, setzte die Regierung eine Schlichtungskommission ein. Dies war viele Jahre lang eher Regel als Ausnahme.

Dieses System stieß zunehmend auf Kritik. Die Arbeitgeber meinten, es gäbe weniger Spielraum für die Anpassung von Tarifverträgen an die Bedingungen in bestimmten Industriezweigen und Unternehmen. Landesweit vereinbarte Zuschläge für die Bezieher von Niedriglöhnen führten zu außerordentlich geringen Lohnunterschieden. Das System trieb die Inflationsrate in die Höhe, da die nach Verhandlungen auf nationaler Ebene empfohlenen Löhne als Mindestlohn, anstatt als Höchstlohn betrachtet wurden (und Schweden sah sich ständig gezwungen, seine Währung abzuwerten). Lohnerhöhungen wurden eher als eine Art soziales Recht angesehen, und nicht als Lohn für geleistete Arbeit.

Die massivste Kritik kam vom Arbeitgeberverband der Schwedischen Metallindustrie, der 1983 einen Tarifvertrag direkt mit der Schwedischen Metallindustriearbeitergewerkschaft abschloss. In den späten 80er Jahren wurde im Verhandlungsbereich von SAF und LO eine Reihe von Verhandlungssystemen mit verschiedenen Zentralisierungsniveaus ausprobiert. 1990 beschloss SAF formell, die zentralisierten Lohnverhandlungen auf höchster Ebene ganz aufzugeben. Ab 1993 werden Verhandlungen ausschließlich auf Branchenebene zwischen Arbeitgeber-Fachverbänden und Einzelgewerkschaften durchgeführt. 1997 schlossen ALMEGA, VI und weitere Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften den bedeutenden Tarifvertrag über die industrielle Entwicklung und Lohnbildung, der auf großes internationales Interesse stieß.

In den meisten 2001 sowie 1998 abgeschlossenen Tarifverträgen wurde für eine Laufzeit von drei Jahren ein jährlicher Einkommenszuwachs von durchschnittlich etwa 3 % vereinbart.

Arbeitsrechtsgesetzgebung

Kennzeichnend für die 70er Jahre in Schweden war die Tatsache, dass die früher in Tarifverträgen festgehaltenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen immer stärker durch Gesetze geregelt wurden. Als die grundlegenden wirtschaftlichen und sozialen Rechte in allen wesentlichen Punkten gefestigt worden waren, wandte sich das Interesse der Politiker immer mehr den Arbeitsmarktfragen zu, die die Gewerkschaften wurden im Gegenzug immer politischer.

1971 nahm der LO-Kongress, der alle fünf Jahre zusammentritt, ein umfassendes Programm für die Erweiterung der Mitbestimmung von Arbeitnehmern in den Betrieben sowie Forderungen nach anderen Änderungen im Arbeitsrecht an. Die TCO verabschiedete ein ähnliches Programm. Als Folge dieser Forderungen wurde zwischen 1973 und 1977 eine Reihe neuer arbeitsrechtlicher Bestimmungen eingeführt. Einige wichtigere werden nachstehend beschrieben.

Zunächst jedoch ein paar Worte über den Arbeitsgerichtshof (*Arbetsdomstolen*), der 1928 eingerichtet wurde und die höchste und in den meisten Fällen einzige Instanz für arbeitsrechtliche Streitfälle ist. Dem Gericht gehören Vertreter des Staates, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften an. Vor dem Gericht werden jährlich etwa 150 Fälle verhandelt. Es gibt keine regionalen oder branchenspezifischen Arbeitsgerichte.

Das *Kündigungsschutzgesetz* von 1974 und 1982 verstärkte den Einfluss der Gewerkschaften. Die Kündigung eines Arbeitnehmers muss auf so genannten sachlichen Gründen basieren. Solche Gründe liegen nicht vor, wenn billigerweise eine Versetzung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens gefordert werden kann. Ältere Arbeitnehmer haben längere Kündigungsfristen als jüngere: wer jünger als 25 Jahre ist, hat einen Monat Kündigungsschutz. Danach wird die Kündigungsfrist stufenweise angehoben und beträgt bis zu sechs Monate für diejenigen, die 45 Jahre oder älter sind. (Laut Tarifvertrag können noch weitere Monate hinzugefügt

werden, z.B. eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten bei Arbeitnehmern über 55).

1982 wurde eine Möglichkeit eingeführt, Arbeitnehmer bis zu sechs Monaten auf Probe einzustellen, um dadurch Anreize für die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu bieten. 1994 wurde dieser Zeitraum auf zwölf Monate ausgedehnt und die Arbeitgeber erhielten ein etwas weiter reichendes formales Mitspracherecht bei der Entscheidung, welche Beschäftigten im Falle eines Personalabbaus bleiben. 1995 wurde jedoch die frühere Regelung wieder eingeführt. Für die Arbeitgeber beinhaltet die gegenwärtige Regel „zuletzt geheuert – zuerst gefeuert“ große Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden, und für junge Menschen, eine Arbeit zu bekommen oder zu behalten. Sie haben Änderungen in der Arbeitsgesetzgebung angefordert (siehe nachstehend unter aktuelle Fragen).

Ein Gesetz von 1974 räumt Gewerkschaftsvertretern in den Betrieben das Recht ein, genau definierte gewerkschaftliche Aufgaben während der bezahlten Arbeitszeit zu erledigen. Die Betriebsgruppen entscheiden, wer als Gewerkschaftsvertreter zu betrachten ist, und können in gewissem Ausmaß auch bestimmen, wie viel Zeit für die gewerkschaftlichen Aufgaben am Arbeitsplatz aufgewendet werden soll.

Ein Gesetz von 1975 verbesserte die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, für eine längere oder kürzere Ausbildung von der Arbeit beurlaubt zu werden.

Das *Gesetz über die Umwelt am Arbeitsplatz* von 1978 erweiterte das Recht der Gewerkschaften, zu Verbesserungen in der Arbeitsumwelt beizutragen. Der Begriff Arbeitsumwelt umfasst die Organisation der Arbeit und die technische Umwelt am Arbeitsplatz, die Arbeitszeit und die Anpassung der Arbeit an die Menschen. Die Arbeitsschutzbeauftragten können unter gewissen Umständen gefährliche Arbeiten stoppen. Der Manteltarifvertrag zwischen Arbeitgeberverbänden, LO und PTK regelt Aufgaben und Verantwortung der Arbeitsschutzausschüsse. Im staatlichen Sektor ist die Arbeit für die Arbeitsumwelt Bestandteil des neuen Manteltarifvertrags über die Zusammenarbeit.

Das *Gleichstellungsgesetz* von 1980 verbietet den Arbeitgebern, Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen. Frauen und Männer sollen die gleichen Möglichkeiten für eine Anstellung, Ausbildung, Beförderung und Entwicklung in der Arbeit haben, und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten. Mit dem Inkrafttreten eines neuen, stringenteren Gleichstellungsgesetzes 1992 sind die Arbeitgeber mit zehn oder mehr Beschäftigten dazu verpflichtet, einen Jahresplan zur Förderung der Gleichstellung aufzustellen. Es gibt auch Bestimmungen gegen die Diskriminierung wegen ethnischen Ursprungs, Behinderung und sexueller Veranlagung.

Das *Urlaubsgesetz* von 1978 hob den gesetzlichen bezahlten Mindesturlaub von vier auf fünf Wochen an.

Mitbestimmung

Eine viel diskutierte Frage in den 70er Jahren war die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen. Eine Vielzahl von Veränderungen kam zustande, von denen einige kontrovers waren. Man sprach von drei Ebenen der Mitwirkung: im Betrieb, auf Unternehmensebene und Gewinnbeteiligung.

Die *Mitbestimmung im Betrieb* zielt auf den eigentlichen Zweck der Reformen ab, d.h. Einfluss des einzelnen Arbeitnehmers auf seine eigene Arbeitssituation. Die Unternehmen machten beachtliche Anstrengungen, die Ausformung der Arbeitsplätze und den Inhalt der Arbeit zu verbessern, um eine bessere Arbeitsumwelt zu schaffen und die Möglichkeiten der Arbeitnehmer bei der Einflussnahme auf ihre eigene Arbeitssituation zu erweitern. Schwedische Unternehmen waren mit ihrer Art der Unternehmensführung, die gekennzeichnet war von einem Mitspracherecht der Ar-

beitnehmervertreter und einem informellen Geschäfts- und Betriebsklima, lange Zeit Vorreiter.

Die *Mitbestimmung auf Unternehmensebene* bezieht sich auf die Einflussnahme der Beschäftigten auf die Arbeitsplätze im Betrieb über ihre gewerkschaftlichen Vertreter. Auf dieser Ebene begann die Mitwirkung von Gewerkschaftsvertretern in beratenden Gremien innerhalb der Betriebe bereits 1946, als Vereinbarungen zwischen SAF und LO bzw. SAF und TCO abgeschlossen wurden. Diese Vereinbarungen wurden 1977 durch das *Gesetz über die Mitbestimmung in der Arbeitswelt (MBL)* abgelöst.

Das Gesetz umfasst alle Arbeitsplätze, an denen ein oder mehrere Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt sind. Das Gesetz regelt auch eine Reihe anderer Fragen wie das Koalitions- und Verhandlungsrecht sowie Regeln für die Schlichtung und den Vergleich. Die Teile des Gesetzes, die sich mit der Mitbestimmung der Arbeitnehmer befassen, erweckten die größte Aufmerksamkeit. Die Regeln zielen auf die Festschreibung des Anspruchs der Gewerkschaften ab, auf verschiedenen Ebenen in den Unternehmen zu Beratungen herangezogen zu werden, um die Rechte der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder unterstützen zu können.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich mit der Gewerkschaft im Betrieb oder vor Ort zu beraten, ehe Entscheidungen umgesetzt werden, die eine wichtige Veränderung für die Beschäftigten im allgemeinen oder für ein einzelnes Gewerkschaftsmitglied bedeuten. Falls sich beide Partner nicht einigen können, kann die Frage für Verhandlungen auf nationaler Ebene weitergeleitet werden. Erst danach hat der Arbeitgeber das Recht, eine endgültige Entscheidung zu fällen (gleichgültig, ob die Parteien zustimmen oder nicht). Wenn ein Arbeitgeber diese Regeln nicht befolgt, kann er zu Schadensersatz verurteilt werden.

Der Arbeitgeber hat ferner eine Informationspflicht. Die Gewerkschaften haben Zugang zu so gut wie allen Unterlagen des Unternehmens. In bestimmten Fällen von Meinungsverschiedenheiten wird der Auffassung der Gewerkschaften Vorrang eingeräumt, bis die Frage vor dem Arbeitsgerichtshof oder auf andere Weise entschieden wird.

Auf Verlangen der Gewerkschaft kann die Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch einen Manteltarifvertrag noch weiter geregelt werden. SAF, LO und PTK schlossen 1982 einen solchen Vertrag. Hauptgedanke dieser sog. Entwicklungsvereinbarung ist die Delegation von Beschlüssen an Werkmeister und einzelne Arbeitnehmer. Die Vereinbarung war sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeitnehmer von Vorteil, da sie die Mitbestimmung auf die einzelnen Arbeitsplätze verlagerte.

Im staatlichen Sektor schlossen die zentralen Parteien 1997 ein neues Rahmenabkommen, eine Zusammenarbeit für Entwicklung, das beispielsweise in Fragen der Arbeitsumwelt, Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Betriebsgesundheitspflege anwendbar ist. Kennzeichnend für den neuen Vertrag ist die Umstellung von der Verhandlungs- zur Kooperationskultur zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Beschäftigten.

Nach einem weiteren Gesetz können die Betriebsgewerkschaften in den meisten Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten Arbeitnehmervertreter in die Aufsichtsräte entsenden. Sie sind berechtigt, zwei ordentliche Vertreter und zwei Stellvertreter zu stellen. In Unternehmen mit 1 000 oder mehr Beschäftigten, die in mehr als einer Branche tätig sind, können die Gewerkschaften drei Arbeitnehmervertreter und drei Stellvertreter entsenden. Die Arbeitnehmervertreter dürfen jedoch nie die Stimmenmehrheit haben. Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats, dürfen jedoch an der Behandlung bestimmter Fragen, in denen ihre Gewerkschaft und das Unternehmen gegensätzliche Interessen vertreten (z. B. Tarifverhandlungsfragen), nicht teilnehmen.

Die *Gewinnbeteiligung* schließlich geriet in den Brennpunkt des Interesses, als über die Frage diskutiert wurde, wer Eigentümer von Unternehmen sein soll. 1975 forderte die LO die Schaffung sog. Arbeitnehmerfonds. Diese Frage entwickelte sich in den folgenden Jahren zu einem der größten Zankäpfel.

Es wurden verschiedene Modelle für derartige Fonds vorgelegt. 1984 wurden fünf regionale Fonds eingerichtet, die jeweils von einem neunköpfigen Verwaltungsrat, darunter fünf Gewerkschaftsvertretern, geleitet wurden. Die Mittel wurden für den Kauf von Anteilen an Privatunternehmen aufgewendet. Im Rahmen dieses Systems wurde sieben Jahre lang (1984 bis 1990) Geld abgeschöpft. Die bürgerliche Koalitionsregierung schaffte die Fonds mit Wirkung von 1992 ab. Das angesammelte Geld wird jetzt für verschiedene Vorhaben innerhalb der F&E verwendet.

Beschäftigungsstand

Jahrelang hatte Schweden eine hohe Erwerbsbeteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Als die Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren rapide anstieg, sank die Quote jedoch, sie konnte sich allerdings wieder erholen.

4,4 Millionen Erwerbstätige entsprechen über 49 % der Bevölkerung und 78 % aller Einwohner im Alter von 16 bis 64 Jahren. Nahezu 1 000 000 Menschen — beinahe 24 % — arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche.

Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigten beruht hauptsächlich auf der sehr großen Zunahme der Anzahl von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (vor allem im kommunalen und regionalen Bereich). In den 40er Jahren machten Frauen ungefähr 25 % der Erwerbsbevölkerung aus. Im Jahre 2001 belief sich ihr Anteil auf etwa 48 %. Die normale Wochenarbeitszeit beträgt laut Gesetz höchstens 40 Stunden. Die tatsächliche Arbeitszeit, d.h. nach Berichtigung auf Grund von Abwesenheit und Überstunden, beträgt etwa 1 600 Stunden im Jahr. Dies ist eine niedrige Zahl, die jedoch höher ist als in den 80er Jahren, als Fehlzeiten ein größeres Problem darstellten als heute (in den vergangenen Jahren war jedoch wieder ein Anstieg der Fehlzeiten zu verzeichnen). In den 90er Jahren erfolgte eine Zunahme der zeitlich befristeten Arbeitsverträge von 10 auf 16 % aller Beschäftigungsverhältnisse.

Die gemeldete Arbeitslosigkeit stieg in Schweden Anfang der 90er Jahre sprunghaft an, ihr Höchststand lag bei 8-9 %, jetzt ist sie auf etwa 4,5 % gesunken. Darüber hinaus sind 3-4 % der Erwerbstätigen in staatlich organisierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt. Die Aufsicht über die entsprechenden Programme liegt beim Zentralamt für Arbeit (*Arbetsmarknadsstyrelsen*, AMS), den Provinzialarbeitsämtern und 400 Arbeitsämtern. Die Arbeitsmarktpolitik ist vor allem auf die Arbeitsvermittlung, die Fort- und Weiterbildungsprogramme ausgerichtet, und nicht so sehr auf eine in bar ausgezahlte Arbeitslosenunterstützung. Diese Programme sind von den Arbeitgebern jedoch als ineffektiv und kostspielig kritisiert worden. Hinzu kommen noch weitere 10 % der Erwerbsbevölkerung, etwa 440 000 Personen, die aus unterschiedlichen Gründen vor dem Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind.

Die Arbeitslosenversicherung wird haupt-

sächlich von etwa 40 anerkannten Arbeitslosenkassen verwaltet, formell zwar unabhängig, doch von den Gewerkschaften geleitet. Die Finanzierung der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erfolgt fast völlig über die Steuern. 1994 wurde ein allgemeines Versicherungssystem eingeführt mit einem staatlichen Gremium als unabhängiger Alternative zu den gewerkschaftlich verwalteten Kassen. Die sozialdemokratische Regierung schuf diese Versicherung 1995 ab und führte eine neue Versicherung ein, die im Grund als Übergang zu einem von den Gewerkschaften verwalteten Fonds gilt.

Beschäftigung und Einwanderung

In den letzten 50 Jahren hat die Zahl der Einwanderer beträchtlich zugenommen. Im Jahre 2000 waren etwa 530 000 ausländische Mitbürger in Schweden ansässig. Dazu kommen ungefähr 600 000 Menschen, die seit Mitte der 60er Jahre in Schweden eingebürgert worden sind. Die Einwanderung war besonders in den 60er Jahren sehr umfangreich. Die Industrie brauchte Arbeitskräfte, und die Arbeitsbedingungen in Schweden waren attraktiv. Seit den 70er Jahren kommen vor allem politische Flüchtlinge nach Schweden.

Der Anteil der ausländischen Mitbürger an der Erwerbsbevölkerung beträgt ungefähr 5 % bzw. 220 000). Davon kommen etwa 40 % aus anderen nordischen Ländern (23 % aus Finnland) und rund 13 % aus dem ehemaligen Jugoslawien. Die Einwanderer haben die gleichen Rechte auf dem Arbeitsmarkt wie schwedische Staatsbürger, doch ist die Arbeitslosenquote in dieser Gruppe erheblich höher als bei in Schweden geborenen Personen.

Aktuelle Fragen

Viele der vormals etablierten Auffassungen sind in den letzten Jahren in Schweden in Frage gestellt worden, wie beispielsweise internationaler Wettbewerb, IT und weitere Entwicklungen, die die Schweden zu einer Überprüfung vieler alter „Wahrheiten“ veranlasst haben. Verschiedene Teile des „Schwedischen Modells“ sind aufgegeben oder neu definiert worden. Der Beitritt zur Europäischen Union beschleunigte diesen Wandel in einigen Bereichen noch zusätzlich.

Das Arbeitsrecht aus den 70er Jahren ist nur geringfügig abgeändert worden. Vorschläge mehrerer Kommissionen zum Arbeitsrecht haben keine dauerhaften Veränderungen zur Folge gehabt. 1999 legte SAF einen umfassenden Vorschlag zur Überprüfung des bestehenden Arbeitsrechts vor. Eine wichtige Forderung ist die stärkere Betonung von individuellen Beschäftigungsverträgen. Die Arbeitgeber möchten auch eine Überprüfung des Streikrechts erwirken, um eine ausgewogenere Lage bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen zu schaffen. Ein neues nationales Schlichtungsinstitut (*Medlingsinstitutet*), seit Juni 2000 im Amt und von der LO unterstützt, stieß bei den Arbeitgebern und SACO auf starken Widerstand.

1990 beschloss SAF, die Lohnverhandlungen nicht mehr mit der LO zu führen. Die LO sprach sich aus mehreren Gründen entschieden gegen diesen Beschluss aus. Doch haben die LO-Gewerkschaften allmählich die neue Ordnung akzeptiert. In den vergangenen Jahren fanden die meisten Tarifverträge separat statt, obwohl die Endergebnisse meistens stärker übereinstimmten, als von den meisten Arbeitgebern erhofft wurde.

1991 fasste SAF einen weiteren Beschluss, der eine klare Abkehr von der Vergangenheit darstellt. Die Arbeitgeber zogen ihre Vertreter aus den Verwaltungsräten aller Zentralbehörden zurück. Nach ihrer Auffassung ist die Verantwortung für politische Entscheidungen im Laufe der Jahre zu unendlich geworden. Die Verantwortung sollte in vollem Umfang den Politikern zurückgegeben werden, damit sie sich der Kosten und sonstigen Auswirkungen von durchgeführten Beschlüssen bewusst werden. Die Gewerkschaften begrüßten dies zunächst nicht, doch die neue Gesetzgebung zwang sie später zum Rückzug aus den Verwaltungsräten öffentlicher Behörden wie dem Zentralamt für Arbeit.

Die Renten sind eine weitere Hauptfrage. Die demographische Lage in Schweden sieht im europäischen Vergleich gut aus, das Rentensystem jedoch nicht. Immer mehr Schweden schließen eine private Rentenversicherung ab, die als Ergänzung der jedem Erwerbstätigen beim Eintritt in den Ruhestand zustehenden Allgemeinen Zusatzrente (ATP) dient. Dieses kostspielige Umlageverfahren wurde vor kurzem einer Reform unterzogen. Seit 1999 werden 2,5 % der insgesamt 18,5 % individuell über Fonds und Aktien finanziert.

1991 trat eine größere Steuerreform in Kraft. Die Einkommensteuern wurden beträchtlich gesenkt, so dass die kommunale/regionale Einkommensteuer (gegenwärtig etwa 31 %) heute die höchste Steuer ist, zu der eine 20-prozentige staatliche Einkommensteuer für Einkommen von über SEK 252 600 im Jahr hinzu kommt. 2001 beträgt die staatliche Einkommensteuer 25 % bei Einkommen über SEK 390 400 im Jahr. Einschließlich der vom Arbeitgeber abgeführten Sozialabgaben beträgt die Einkommensteuer für viele Angestellte etwa 52-57 %. Die gesamte Steuerbelastung bleibt somit hoch. Der Ausgangswert für die Vermögensteuer beispielsweise liegt bei nur SEK 900 000. Die Arbeitgeber schlagen deshalb eine erhebliche Anhebung des Eingangssatzes für die Einkommensteuer vor, der gegenwärtig in Europa mit SEK 10 000 am niedrigsten ist. Für 2002 sind einige steuerliche Änderungen zu erwarten.

Die Arbeitslosenquote ist in den vergangenen Jahren gesunken und liegt jetzt bei etwa 4,5 %, weitere 3-4 % befinden sich in ABM- oder Ausbildungsmaßnahmen. Gleichzeitig zeichnet sich vor allem für qualifizierte Tätigkeiten in den Ballungsgebieten ein Arbeitskräftemangel ab. Das großzügige Sozialversicherungssystem könnte erneut unter Druck geraten. Die Haushaltslage konnte gegen Ende der 90er Jahre erheblich verbessert werden, die Staatsverschuldung beläuft sich gegenwärtig auf etwa 60 % des BIP Schwedens.

Schweden ist seit 1995 Mitglied der Europäischen Union. 2001 führte Schweden zum ersten Mal den Vorsitz in der EU. Die schwedischen Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie die Regierung beteiligen sich aktiv an Fragen wie den sozialen Dialog, Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Beschäftigung in der EU: Die Gewerkschaften engagieren sich im Europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC) und die Arbeitgeber im Europäischen Arbeitgeberverband (UNICE). Schweden gehört jedoch noch nicht der Wirtschafts- und Währungsunion an. Ein beratendes Referendum über einen Beitritt zur WWU wird zu einem geeigneten Zeitpunkt, möglicherweise 2003, stattfinden.

Das Schwedische Institut (SI) ist eine staatliche Einrichtung mit dem Auftrag, im Ausland über Schweden zu informieren. Es gibt in zahlreichen Sprachen eine breite Palette von Veröffentlichungen über verschiedene Aspekte der schwedischen Gesellschaft heraus.

Dieser Tatsachenbericht ist Teil des Informationsdienstes des SI und darf unter Angabe der Quelle als Hintergrundinformation verwendet werden.

Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte an

die Schwedische Botschaft bzw. das Schwedische Konsulat in Ihrem Land, oder das Schwedische Institut: Box 7434, SE-103 91 Stockholm, Schweden.

Besuchsadresse: Sverigehuset (Schweden-Haus), Hamngatan/Kungsträdgården, Stockholm

Tel: +46-8-789 20 00 Fax: +46-8-20 72 48 E-mail: si@si.se Internet: www.si.se www.sweden.se

